



# Final Report



# RAPORT FINAL

## **La realizarea acestui raport au colaborat următorii autori:**

Aleksandra Kaydzhyska, Giuseppe Perretti (AEIP); Barbara De Micheli, Sofia Gualandi (FGB Srl Sb); Catarina Sales Oliveira, Joana Marques, Susana Villas-Boas, Luisa Veloso (CIES – ISCTE); Bianca Maria Baron, Giovanni Carapella, Gazmend Llanaj, Feliciano Iudicone (CNCE); Marta Hevia Fano (FLC Asturias); Lisa Dornberger, Dana Schäfer (Soka Bau); Jakub Kus (ZZ Budowlani).

**Raportul a fost editat de:** Feliciano Iudicone (CNCE - Italy)

**Manuscris finalizat în:** Decembrie 2022

**Aflați mai multe despre proiectul EMECs la:** [emecs-project.eu](http://emecs-project.eu)



Acest raport a fost realizat pentru proiectul EMECs (VS/2020/0497), care a primit finanțare în cadrul apelului de propuneri VP/2020/007 al DG Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune a Comisiei Europene.

Opiniile exprimate în raport reflectă doar punctul de vedere al autorilor.

Comisia Europeană nu este responsabilă pentru nicio utilizare care poate fi dată informațiilor cuprinse în acesta.

# Cuprins

---

Introducere.....	1
Consortiul.....	4
Pandemia și detașarea lucrătorilor: dispoziții de urgență și principalele obstacole.....	7
Pandemia și utilizarea instrumentelor digitale pentru îmbunătățirea activităților de monitorizare și punere în aplicare: constatările EMEcs.....	24
O viziune pentru perioada post-pandemică: Setul de instrumente EMEcs.....	30
Concluzie.....	35
Anexa 1 - Link-uri către rapoartele proiectului EMEcs.....	38



# Introducere

Acest raport a fost realizat ca parte a proiectului „Mediul de piață european în sectorul construcțiilor. Consolidarea liberei circulații a lucrătorilor detașați în UE” (EMECs), cofinanțat de Comisia Europeană, care are scopul de a aborda impactul pandemiei de COVID-19 asupra mobilității, condițiilor de muncă și protecției sociale ale lucrătorilor detașați în sectorul construcțiilor.

Prin intermediul unui set de activități de cercetare și învățare reciprocă, proiectul vizează formularea de propuneri și recomandări pentru a-i sprijini mai bine pe lucrătorii detașați în eventualitatea unor pandemii viitoare.

În special, proiectul a examinat mai întâi informațiile contextuale prin intermediul a șase rapoarte de țară, care se referă la țările vizate de acțiune, și anume Germania, Italia, Polonia, Portugalia, România și Spania.

**Rapoartele de țară** au fost elaborate pe baza unui chestionar comun și descriu măsurile de restricționare a liberei circulații a lucrătorilor și a producției, impactul real al pandemiei asupra detașării lucrătorilor, potrivit cifrelor și dovezilor disponibile; problemele cu care se confruntă companiile implicate în detașare și lucrătorii detașați; dovezi privind focarele de COVID-19 pe șantierul de construcții.

Rezultatele au fost rezumate și comparate în Raportul UE, care include și un paragraf privind măsurile relevante la nivelul UE pentru coordonarea restricțiilor de călătorie.

Pe de altă parte, **Manualul UE** analizează măsurile sanitare și de siguranță adoptate în sectorul construcțiilor în contextul pandemiei, modurile de diseminare a informațiilor, aspectele care țin de protecția socială a lucrătorilor detașați, precum și schimbările aduse de pandemie în ceea ce privește formarea profesională în sectorul construcțiilor în țările vizate. Textul combină informațiile generale cu exemple și aspecte de interes major pentru lucrătorii detașați, care pot fi folosite pentru fundamentarea recomandărilor.

Mai mult, o etapă specifică a fost dedicată analizării modului în care activitățile de monitorizare și de punere în aplicare pot beneficia de instrumente noi, în special în lumina unor situații precum cele din timpul pandemiei de COVID-19, în condițiile în care con-

troalele trebuie să fie efectuate în timp util, neregulile trebuie prevenite pe cât posibil, iar inspecțiile fizice sunt mai dificil de realizat.

În acest scop, proiectul EMEcs: (i) a evaluat un set de instrumente digitale menite să îmbunătățească monitorizarea condițiilor de muncă de către autoritățile publice sau chiar de către companii și (ii) a analizat conținutul unui eșantion de anunțuri de locuri de muncă, pentru a testa posibile abordări de prevenire a neregulilor în procesele de recrutare. Partenerii trebuiau, de asemenea, să ia legătura direct cu companiile care detașează lucrători, în temeiul articolului 9 alineatul (1) litera (f) din Directiva 2014/67/UE privind asigurarea aplicării Directivei 96/71/CE, care presupune posibila desemnare a unei persoane de contact pentru partenerii sociali în declarația preliminară de detașare.

Din păcate, în pofida cooperării cu sindicatele partenere din proiect dar și din afara acestuia, această sub-acțiune nu a putut fi implementată. Sindicatele au confirmat că nu au date la dispoziție, fie pentru că prevederile nu au fost puse în aplicare în țară, fie pentru că nu li s-a acordat acces de către autoritățile publice la informațiile disponibile în declarații.

Rapoartele și rezultatele intermediare ale proiectului au fost elaborate prin combinarea activităților de cercetare documentară cu cele din teren, care au inclus două grupuri de discuții (primul a avut loc la Verona pe 12 noiembrie 2021; iar al doilea a avut loc online pe 12 mai 2022) și mai multe evenimente publice (trei ateliere de lucru online în perioada octombrie-decembrie 2022, două seminare de învățare reciprocă la Wiesbaden pe 21 iulie 2022 și la Bologna pe 21 octombrie 2022, și o conferință finală online pe 16 decembrie 2022). În cadrul proiectului au fost realizate și 51 de interviuri cu autorități publice, parteneri sociali, companii și alte părți interesate din țările vizate. Trei interviuri au fost dedicate unor aspecte relevante la nivelul UE privind mobilitatea lucrătorilor detașați, limitele protecției sociale în acest context și viitoarele evoluții digitale în ceea ce privește coordonarea sistemelor de securitate socială. Organizațiile implicate au fost Confederația Europeană a Sindicatelor (European Trade Union Confederation - ETUC), rețeaua Labour Mobility Initiative (care reunește experți și părți interesate pe tema mobilității lucrătorilor transfrontalieri) și Institutul Național pentru Securitate Socială din Italia (INPS), care în prezent derulează proiectul pilot al cardului european de securitate socială.

În fine, **Setul de instrumente al UE** dezvoltat în cadrul proiectului a sintetizat cunoștințele din rapoartele și activitățile anterioare ale proiectului pentru a oferi o listă de recomandări de politici aplicabile diferitelor subiecte abordate și un proiect de protocol privind securitatea și sănătatea în muncă (SSM) care să fie utilizat ca bază în cazul unor situații de urgență viitoare similare.

Acest **Raport final** recapitulează constatările proiectului, arătând drumul parcurs de la începutul acțiunii și până la elaborarea recomandărilor.

Disponibilitatea acestui document în toate limbile proiectului este menită, de asemenea, să disemineze un rezumat al constatărilor în rândul unui public cât mai larg din toate țările vizate de parteneriat.

Anexa cuprinde lista completă a rapoartelor din proiect la care se face referire pe parcursul textului, cu informații detaliate și o descriere completă a măsurilor și instrumentelor menționate în acestea.

# Consortiul

Proiectul EMEcs a fost implementat de un consorțiu alcătuit din șapte organizații din Belgia, Germania, Italia, Polonia, Portugalia și Spania, cu sprijinul voluntar al unei organizații asociate din România. Derularea cu succes a proiectului a fost posibilă și datorită serviciilor de cercetare furnizate de Eastern Marketing Insights (EMI), care a desfășurat activități la nivel de țară vizând România în calitate de subcontractant.

Mai jos se regăsește o scurtă descriere a membrilor consorțiului.

## **Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (CNCE) (Italia) – Coordonator**

Comisia națională paritară pentru fondurile sectoriale ale lucrătorilor din construcții (CNCE) este o organizație înființată și condusă în comun de sindicatele și patronatele italiene din sectorul construcțiilor.

Potrivit contractelor colective la nivel de ramură, CNCE are sarcina de a coordona și monitoriza cele 113 fonduri de protecție socială pentru lucrătorii din construcții (*Casse Edili*) active pe întreg teritoriul Italiei la nivel local, precum și de a derula activități de cooperare instituțională la nivel național și internațional.

Principala activitate a *Casse Edili* este de a intermedia o parte din salariile lucrătorilor din construcții, primind contribuții de la angajatori pentru plata concediilor, a celui de-al treisprezecea salariu și a altor indemnizații.

## **European Association of Paritarian Institutions (AEIP) (Belgia) – Partener**

Asociația Europeană a Instituțiilor Paritare (AEIP) este o organizație de advocacy cu sediul la Bruxelles, care reprezintă instituțiile care garantează veniturile și protecția socială a lucrătorilor, înființate și gestionate de organizațiile patronale și sindicatele în comun, pe bază de contracte colective, în 11 state membre ale UE. AEIP are grupuri de lucru dedicate pentru diferite subiecte, cum ar fi sistemele de pensii coordonate la nivelul UE, fondurile de pensii, asigurările complementare de sănătate, fondurile de ajutor de șomaj, fondurile de concedii cu plată și sănătatea și securitatea la locul de muncă.

### **SOKA BAU (Germania) - Partener**

SOKA BAU este o instituție paritară înființată de partenerii sociali din industria construcțiilor din Germania, *Zentralverband Deutsches Baugewerbe* și *Hauptverband der Deutschen Bauindustrie* (organizații patronale) și *IG Bauen-Agrar-Umwelt* (sindicat). SOKA BAU reunește două instituții sub același acoperiș: *Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft* (ULAK - Sistemul de concedii cu plată și sistemul de formare profesională din industria construcțiilor din Germania) și *Zusatzversorgungskasse der Bauwirtschaft* (ZVK - Fondul de pensii al industriei construcțiilor din Germania). Împreună, aceste instituții protejează drepturile de concediu pentru lucrătorii naționali și deținuți direct productivi, gestionează fondul de pensii și cofinanțează formarea profesională pentru lucrătorii și firmele din industria construcțiilor.

### **Fondazione Giacomo Brodolini (FGB) (Italia) - Partener**

Fondazione Giacomo Brodolini srl SB (FGB) este un centru de cercetare privat care dezvoltă, aplică și diseminează activități precum elaborarea, realizarea și evaluarea politicilor bazate pe dovezi la toate nivelurile de guvernare. Condițiile de muncă, relațiile industriale, egalitatea de gen, drepturile fundamentale și inovarea socială se numără printre principalele sale domenii de activitate.

### **Związek Zawodowy Budowlani (Polonia) - Partener**

Sindicatul Budowlani reunește peste 10.000 de lucrători de pe întreg teritoriul Poloniei, reprezentând lucrători din domeniul construcțiilor și al materialelor de construcții, membri ai societăților cooperative de locuințe, silvicultori, lucrători din domeniul protecției mediului, lucrători din industria lemnului, lucrători din industria mobilei și alții. Budowlani, înființat acum mai bine de 125 de ani, este succesorul legal al multor sindicate care au funcționat cândva în sectoarele acoperite de activitatea sa. Membrii săi sunt activi în peste 260 de organizații de bază la nivel de companie sau teritorial în 14 districte.

### **Instituto Universitario de Lisboa (ISCTE - IUL) (Portugalia) - Partener**

Institutul Universitar din Lisabona (ISCTE-IUL), înființat în 1972, este una dintre primele universități moderne din Portugalia, având ca obiectiv principal studierea dinamicii sociale și a muncii pe o piață a muncii în permanentă schimbare. Universitatea se implică activ în proiecte de colaborare, rețele și parteneriate în întreaga lume, precum și în programe educaționale, de formare și de cercetare susținute de Uniunea Europeană. ISCTE-IUL participă la acest proiect prin intermediul Centrului de Cercetare și Studii în Sociologie (CIES-ISCTE).



## **Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias (FLC Asturias) (Spania) - Partener**

Fundația lucrătorilor din sectorul construcțiilor din Principatul Asturia (FLC Asturias) este o instituție paritară înființată în 1988 de partenerii sociali din domeniul construcțiilor din Asturia. În prezent, este administrată de *Confederación Asturiana de la Construcción - ASPROCON*, din partea patronatelor, și de sindicatele *CC.OO. Construcción y Servicios de Asturias* și *Federación de Industria, Construcción y Agro de la UGT* (UGT FICA) de Asturias. Scopul său principal constă în furnizarea de servicii de interes general pentru sectorul construcțiilor din Asturia, cum ar fi perfecționarea profesională a lucrătorilor din sector prin activități de formare profesională, promovarea sănătății și a securității la locul de muncă, sprijinirea creșterii ocupării forței de muncă prin servicii de intermediere pe piața muncii și furnizarea mai multor prestații și ajutoare de protecție socială pentru lucrători și întreprinderi.

## **Casa Socială a Constructorilor (CASOC) (România) - Organizație asociată**

Casa Socială a Constructorilor (CASOC) din România este înființată în baza Legii nr. 215/1997. Este o instituție paritară, gestionată în comun de partenerii sociali din industria construcțiilor, care sunt reprezentativi la nivel de sector. CASOC sprijină stabilitatea veniturilor lucrătorilor din sectorul construcțiilor și al materialelor de construcții prin intermediul unor indemnizații și prestații finanțate prin contribuția angajatorilor și a angajaților din sector și a beneficiarilor lucrărilor de construcții.

# Pandemia și detașarea lucrătorilor: dispoziții de urgență și principalele obstacole

## **Noua normalitate în pandemie: protejarea sănătății și restricțiile de mobilitate**

Pandemia a dat peste cap idei și convingeri care păreau de nezdruccinat, determinând treptat guvernele din majoritatea statelor membre ale UE să restricționeze călătoriile și adunările ca antidot pentru a reduce amploarea infectărilor, într-o perioadă în care echipamentele de protecție, precum măștile, se epuizau rapid, cunoștințele despre virus erau limitate, iar sistemele sanitare nu erau pregătite să facă față valului de internări la terapie intensivă, mai ales că erau slăbite după decenii de politici de austeritate.

Potrivit rapoartelor de țară elaborate în cadrul proiectului și Raportului UE, începând din martie 2020, în toate țările din proiect **a fost instituită starea de urgență**, care le-a permis guvernelor să acționeze rapid și în afara prerogativelor standard pentru a face față pandemiei.

**Restricțiile privind deplasările internaționale** au fost printre primele măsuri de urgență, deși cu abordări ușor diferite.

De exemplu, în timp ce guvernele au limitat semnificativ traficul aerian și, în unele cazuri, au reintrodus controale la frontiere, Portugalia a impus restricții similare dar a aplicat excepții care au vizat lucrătorii transfrontalieri și persoanele din țările cu comunități portugheze numeroase, precum Regatul Unit, Statele Unite ale Americii, Venezuela, Canada și Africa de Sud. Printre altele, scopul a fost de a facilita întoarcerea acasă a persoanelor care și-au pierdut locul de muncă din cauza pandemiei.

În general, restricțiile au fost urmate de o perioadă de **carantină** de 14 zile **după intrarea în țară**, cu anumite excepții. De exemplu, Italia a exceptat de la această obligativitate lucrătorii transfrontalieri și lucrătorii care intrau în țară pentru perioade scurte de timp, Polonia a aplicat derogarea pentru lucrătorii detașați sau pentru cei care se deplasau din țările învecinate, iar Germania i-a protejat pe „navetiști” și pe șoferii de camion.

Particularitățile lucrătorilor detașați au făcut obiectul Comunicării Comisiei Europene din 30 martie 2020, care a avut ca scop coordonarea restricțiilor privind exercitarea liberei circulații a lucrătorilor în timpul pandemiei de COVID-19<sup>1</sup>, dar nu s-au regăsit foarte mult în politicile elaborate la nivel național, probabil din cauza dificultăților de a corela posibilele excepții cu un grup nedefinit de țări. Comunicarea a lansat un apel la instituirea unor proceduri specifice, rapide și simplificate pentru circulația transfrontalieră a lucrătorilor care exercită ocupații critice, inclusiv a lucrătorilor frontalierei sau detașați, precum și a lucrătorilor sezonieri, în special în agricultură. Comunicarea a inclus și o listă cu ocupațiile considerate critice, printre care și unele din domeniul construcțiilor, de ex. „Specialiști în domeniul ingineriei, cum ar fi tehnicieni energeticieni, ingineri energeticieni și tehnicieni electricieni”, „Persoane care lucrează la infrastructuri critice sau esențiale în alt mod” și „Specialiști asimilați în știință și inginerie (inclusiv tehnicieni în domeniul hidrocentralelor)”.

### **Măsurile de carantină și sectorul construcțiilor**

Spre deosebire de alte sectoare, activitățile de construcții nu s-au oprit.

În Germania, în martie 2020, Ministerul Federal de Interne, Construcții și Afaceri Interne (BMI) a publicat un ghid privind contractarea în timpul pandemiei de COVID-19. În urma consultărilor cu principalele asociații din industrie, ghidul a încurajat licitațiile și planificarea proiectelor de construcții federale, solicitând în același timp clauze care să permită prelungirea termenelor în cazul întreruperilor cauzate de COVID-19.

În România, Ministrul Fondurilor Europene și Ministrul Transporturilor, Infrastructurii și Comunicațiilor au semnat o scrisoare deschisă adresată proiectelor de infrastructură, beneficiarilor și constructorilor implicați în aceste proiecte. Prin această scrisoare, guvernul a reiterat sprijinul pentru proiectele de infrastructură finanțate din fonduri europene și a făcut un apel pentru ducerea acestora la bun sfârșit.

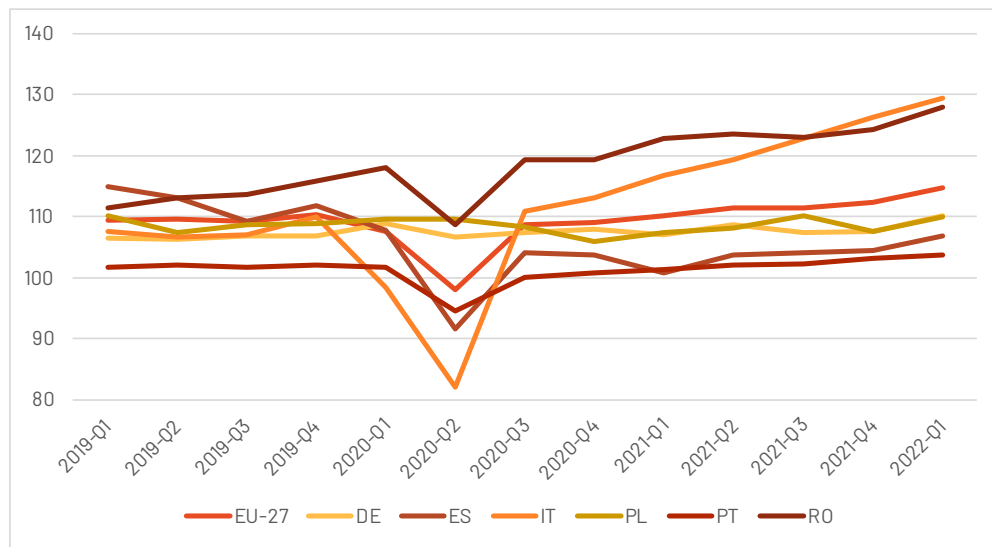
Italia și Spania au reprezentat o excepție în rândul țărilor acoperite de proiect. Italia a impus oprirea lucrărilor de construcții în perioada 23 martie 2020 - 3 mai 2020, în timp ce în Spania întreruperea lucrărilor s-a produs în perioada 30 martie 2020 - 12 aprilie 2020. Ulterior, guvernul spaniol a blocat doar anumite activități legate de clădirile existente până pe 25 mai 2020. În ambele țări, lucrările de inginerie civilă au fost exceptate de la interdicție, deși excepția a fost mai limitată în Spania, și anume la lucrările de alimentare cu apă, epurare, canalizare și salubritate. Spania a permis și alte lucrări de construcții, precum cele esențiale pentru întreținerea și siguranța clădirilor și pentru furnizarea adecvată a serviciilor publice de către întreprinderile care au contractat lucrări publice.

---

<sup>1</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020XC0330\(03\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020XC0330(03)).

Totuși, potrivit datelor Eurostat, pandemia a avut un impact asupra orelor de lucru în toate țările acoperite, posibil din cauze precum teama de virus, deficitul de materiale și restricțiile privind intrarea lucrătorilor detașați și migranți, după cum se arată în rapoartele de țară pentru Germania și Polonia.

**Figura 1. Ore lucrate în construcții (2015=100)**



Sursa: Eurostat, Statistici din mediul de afaceri pe termen scurt

## Pandemia și orientările UE privind restricțiile în ceea ce privește circulația transfrontalieră

Pe măsura evoluției datelor și a cunoștințelor despre pandemie, instituțiile UE au coordonat restricțiile prin adoptarea unei **abordări bazate pe zone de risc**. Prin Recomandarea (UE) 2020/1475<sup>2</sup>, adoptată pe 13 octombrie 2020, au fost introduse diferite coduri de culori pentru a clasifica zonele pe baza unor indicatori epidemiologici conveniți, acordându-se în același timp „o atenție deosebită particularităților regiunilor transfrontaliere, ale regiunilor ultraperiferice, ale exclavelor și ale zonelor izolate din punct de vedere geografic”.

Consiliul UE a solicitat statelor membre să limiteze posibilele restricții de intrare din zonele de risc, permițând intrarea cu o carantină de 14 zile sau cu un test COVID-19 negativ, eventual la sosire. Excepțiile de la carantină urmau să fie menținute pentru lucrătorii care exercitau ocupații critice, alături de alte categorii, cum ar fi pasagerii în

<sup>2</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32020H1475>.

tranzit sau persoanele care călătoreau din motive familiale sau profesionale imperative. O altă excepție a fost introdusă în februarie 2021 pentru a exclude sau reduce cerințele de testare sau carantinare pentru persoanele care locuiau în regiunile de frontieră și care treceau granița zilnic sau frecvent<sup>3</sup>. În cele din urmă, după introducerea vaccinurilor și adoptarea unor norme comune pentru eliberarea certificatului digital european care să dovedească un test COVID-19 negativ, vaccinarea sau trecerea prin boală, Recomandarea (UE) 2022/107<sup>4</sup> a susținut o **abordare privind restricțiile de călătorie bazată pe situația individuală** începând cu 1 februarie 2022. Statele membre puteau introduce în continuare restricții pentru persoanele provenite din zonele cu risc ridicat, pe baza unei notificări prealabile transmise Comisiei Europene și celorlalte state membre, care să justifice restricțiile pe criterii de necesitate și proporționalitate. De asemenea, Recomandarea a făcut un apel la statele membre să nu solicite certificatul COVID-19 pentru persoanele care locuiau în regiunile de frontieră și care traversau granița zilnic sau frecvent.

### **Impactul restricțiilor privind detașarea lucrătorilor: o reducere drastică, dar de scurtă durată, a fluxurilor transfrontaliere**

Evaluarea impactului restricțiilor privind mobilitatea lucrătorilor detașați s-a dovedit a fi o provocare din cauza lacunelor și a neconcordanțelor dintre cele două surse posibile, și anume, datele din **formularele A1** emise în temeiul Regulamentului CE 883/2004 și al Regulamentului CE 987/2009 și cele din **declarațiile preliminare** introduse prin Directiva 2014/67/UE privind asigurarea aplicării Directivei 96/71/CE. Legat de principalele neconcordanțe care rezultă din caracteristicile surselor, trebuie menționat că formularele A1 atestă conformarea cu legislația aplicabilă în scopul coordonării securității sociale, permițând companiilor să confirme că lucrătorii sunt asigurați corect în țara de origine, acoperind eventual mai multe detașări ale aceluiași lucrător sau fiind solicitate odată ce detașarea a început deja, în timp ce declarațiile preliminare trebuie depuse înainte de fiecare detașare pentru a informa autoritățile din țara gazdă<sup>5</sup>. În plus, pe lângă diferențele legate de noțiunea de detașare care stă la baza celor două surse, statisticile disponibile nu au mereu același nivel de detaliu, prezentând de exemplu mai multe lacune în dezagregarea pe sectoare.

În fine, introducerea destul de recentă a declarațiilor preliminare, cunoașterea deficitară a obligației și dificultățile în aplicarea acesteia sugerează o utilizare încă limitată a instrumentului, cel puțin în unele țări.

3 Articolul 19b, introdus prin Recomandarea Consiliului (UE) 2021/119 din 1 februarie 2021.

4 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32022H0107>.

5 Pentru mai multe detalii privind diferențele dintre cele două surse, a se vedea: De Wispelaere, F., De Smedt, L., and Pacolet, J. (2021), Posting of workers. Collection of data from the prior notification tools. Reference year 2019, Publications Office of the European Union, Luxembourg, pp. 34-35.

Un exemplu în acest sens este oferit de Raportul de țară pentru Italia, care cumulează datele disponibile pentru a reconstitui fluxurile de lucrători detașați în această țară. Potrivit tabelului de mai jos, deși datele din formularele A1 nu erau disponibile la nivel sectorial, numărul total de detașări pare să fie la jumătate în declarațiile preliminare de detașare în comparație cu numărul din formularele A1, ceea ce sugerează o neconformitate amplă.

**Tabelul 1. Numărul de detașări și de lucrători detașați în Italia - compararea datelor**

Perioada	DP Formulare A1 (numai pentru angajați)	Declarații naționale		
		Nr. de detașări	Nr. de lucrători detașați	Nr. de lucrători detașați (doar în sectorul construcțiilor)
2019	166.078	81.020	31.023	4.413
2020	87.923	34.260	7.694	825
2021(T1)	N.a.	20.077	13.480	1.458

*Elaborarea proiectului EMEcs pe baza datelor din formularele A1 și declarațiile naționale. A se vedea: CNCE, FGB srl SB (2022), Raportul de țară EMEcs pentru Italia, disponibil la: [https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/10/EMEcS\\_Italy.pdf](https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/10/EMEcS_Italy.pdf).*

În plus, în timpul grupurilor de discuții desfășurate la Verona pe 12 noiembrie 2021, unii directori ai *Casse Edili* au subliniat că numărul de detașări în sectorul construcțiilor disponibil din declarațiile preliminare este cu mult peste numărul de lucrători declarați la fonduri, avertizând asupra nerespectării pe scară largă a obligației de a se înregistra și de a contribui la *Casse Edili* în Italia.

Printre cele mai fiabile și mai complete cifre sunt cele referitoare la numărul de lucrători din construcții detașați în sectorul german al construcțiilor, care, conform declarațiilor naționale, a înregistrat o scădere de 4,3% în 2020 (82.351, față de 86.014 în 2019), urmată de o redresare în 2021 (83.112).

Raportul de țară pentru Spania evidențiază o scădere cu aproape 40% a numărului de formulare A1 eliberate de autoritățile spaniole pentru angajații detașați, cf. articolului 12 din Regulamentul CE 883/2004, între 2019 și 2020, și cu 54% a numărului de formulare A1 eliberate pentru detașările în Spania. Totuși, scăderea numărului de lucrători trimiși în străinătate pare mai mică dacă se are în vedere faptul că ponderea lucrătorilor trimiși pentru activități de construcții a crescut între 2019 și 2020 de la 45% la 60% (în schimb, ponderea a rămas mai degrabă stabilă pentru lucrătorii detașați în Spania).

Potrivit acestor cifre, percepția majorității părților interesate intervievate este că **închiderea frontierelor a afectat detașarea**. Acest lucru a fost confirmat de persoanele intervievate în Germania, care au raportat dificultăți la granița cu Polonia. Raportul de țară pentru Portugalia semnalează și aspectele logistice drept un obstacol relevant care a afectat posibilitatea ca lucrătorii să se întoarcă în Portugalia sau în țara gazdă din cauza **lipsei de opțiuni de transport viabile**. Raportul de țară pentru Polonia menționează dificultățile asociate cu organizarea trimerii și întoarcerii lucrătorilor detașați și cu asigurarea cazării acestora pe perioada în care așteptau să se întoarcă acasă. Raportul susține însă că aceste probleme au fost de scurtă durată, în special în cazul detașării în țări care au adaptat rapid procedurile de intrare, precum Belgia și Germania.

**Cozi lungi** au fost raportate și la granițele României, în special cu Ungaria și în timpul primului val al pandemiei, cetățenii români care locuiesc sau lucrează în străinătate întorcându-se acasă după introducerea primelor restricții în Italia și în alte țări din Europa Centrală și de Vest.

### **Definirea și adaptarea măsurilor de urgență: un domeniu important pentru partenerii sociali**

În statele membre ale UE vizate, consultarea guvernelor cu partenerii sociali a ajutat la diminuarea posibilelor îndoieli și la adaptarea dispozițiilor de urgență. De exemplu, în Spania, partenerii sociali au făcut presiuni pentru revizuirea normelor privind gradul de ocupare a vehiculelor, obținând permisiunea ca mai mult de o persoană să poată călători într-un vehicul, cu condiția să se asigure o distanță de siguranță de 1,5 metri și să se poarte mască.

Astfel, în contextul continuării activităților de construcții, dialogul social a fost esențial pentru implementarea măsurilor de urgență care au vizat domeniul construcțiilor, detaliate în **orientări sau protocoale de SSM** specifice sectorului. În Italia și Spania, partenerii sociali din sectorul construcțiilor au participat la elaborarea orientărilor sectoriale; în Portugalia, aceștia au contribuit cu informații la elaborarea orientărilor de către autoritățile publice; în Polonia, o asociație patronală a propus recomandări fără caracter obligatoriu de adaptare a măsurilor sanitare legate de COVID-19 la sectorul construcțiilor.

În schimb, consilierul ETUC intervievat a reclamat lipsa de implicare și de angajament a partenerilor sociali din partea Comisiei Europene și atenția redusă acordată protejării condițiilor de muncă, raportat la obiectivul de a menține mobilitatea și activitățile, stabilit prin legislația adoptată de UE în vederea coordonării restricțiilor privind mobilitatea.

## Disponibilitatea informațiilor pentru companii și lucrători: probleme și bune practici

Referitor la principalele probleme cu care s-au confruntat companiile și lucrătorii, accesul la informații privind dispozițiile aplicabile a fost menționat drept un aspect critic, mai ales în ceea ce privește cunoașterea restricțiilor aplicabile în străinătate și a modificărilor aduse acestora, din cauza obstacolelor lingvistice, a sprijinului redus oferit de autoritățile din țara de origine, a dificultății de a identifica contactele relevante în străinătate și a modificărilor frecvente ale prevederilor.

Din grupul de discuții de la Verona a reieșit că unele întreprinderi italiene au raportat **dificultăți în accesarea informațiilor privind restricțiile** aplicabile în străinătate, deoarece autoritățile italiene au oferit sprijin redus în acest sens.

Interviurile realizate de SOKA BAU cu întreprinderi și părți interesate arată diferențe în interpretarea dispozițiilor de către departamentele de sănătate. De exemplu, personalul de la granița cu Austria a fost obligat oficial să instituie carantina chiar și atunci când reglementările prevedeau contrariul. De cele mai multe ori, contestațiile primeau câștig de cauză când carantina era deja terminată. Pe de altă parte, incertitudinile la intrarea în țară erau legate de reglementările COVID-19 diferite în landurile germane, din cauza sistemului federal de organizare a țării.

Totuși, cercetările realizate pentru Manualul UE au identificat numeroase **bune practici de diseminare** a informațiilor în diferite limbi sau **sub formă grafică**, astfel încât să se asigure o înțelegere cât mai largă. De exemplu, organismele paritare italiene din sectorul construcțiilor au pus la dispoziție un material video care explica în termeni simpli conținutul protocolului adoptat pentru a gestiona riscul de COVID-19 pe șantierele de construcții și au elaborat postere în mai multe limbi, cu același scop. În Spania, fondul de formare profesională FLC a oferit **gratuit cursuri de formare online** pe diferite subiecte, inclusiv cu privire la protejarea împotriva COVID-19 în sectorul construcțiilor; în Germania, Institutul *Arbeit und Leben* a organizat webinarii în diferite limbi pentru a-i informa pe lucrători nu doar cu privire la aspectele de sănătate, ci și cu privire la drepturile lor de protecție socială și muncă în timpul pandemiei. S-a semnalat faptul că România a dezvoltat website-uri oficiale informative doar în limba română. Însă, după cum a precizat CASOC, Institutul Național de Sănătate Publică, care a furnizat informații privind măsurile de combatere a COVID-19, a dezvoltat recent un nou website<sup>6</sup>, a cărui versiune în limba engleză va fi operațională în curând.

Proiectul a identificat de asemenea o inițiativă de **cooperare instituțională** menită să acopere lacunele în furnizarea informațiilor. În Germania, a fost creat un grup de lucru transfrontalier care a reunit landurile Renania de Nord-Westfalia și Saxonia Inferioară, precum și ambasaderele germane din țările vecine, Olanda și Belgia. Scopul a fost de a îmbunătăți schimbul de informații, de a sincroniza activitățile și de a clarifica aspectele de interes comun pentru gestionarea situațiilor de criză.

6 A se vedea: <https://insp.gov.ro/>.



În general, autoritățile publice, partenerii sociali sau ONG-urile au pus la dispoziție pliante, postere sau materiale informative în limba engleză sau în limbile celor mai mari comunități de migranți, însă aceasta nu a fost întotdeauna o abordare sistematică. Polonia s-a aflat într-o situație unică, punând la dispoziție website-uri informative în limbile lucrătorilor migranți, după cum se observă mai jos.

### **Caseta 1: Polonia - Traducerea informațiilor cheie și a liniilor de asistență pentru lucrătorii străini**

Informațiile privind condițiile de călătorie și alte măsuri adoptate în contextul pandemiei de COVID-19 au fost disponibile în diferite limbi pe pagina de internet a guvernului<sup>7</sup>, astfel: poloneză, engleză, rusă și ucraineană.

Informații specifice privind condițiile de ședere și de muncă în Polonia în timpul pandemiei pentru lucrătorii detașați și migranți au fost disponibile în poloneză, engleză și rusă în secțiunea COVID-19 a Biroului pentru străini<sup>8</sup>, cu infografice care au înlesnit înțelegerea dispozițiilor aplicabile din diferite state; și în poloneză, engleză și parțial în ucraineană pe website-ul Inspectoratului Național al Muncii<sup>9</sup>.

Inspectoratul Național al Muncii (PIP) a lansat linii telefonice care ofereau consiliere juridică gratuită în poloneză, engleză și rusă pentru lucrătorii migranți și detașați.

Informații în alte limbi decât cele menționate mai sus au fost furnizate prin website-ul și linia telefonică de asistență din cadrul proiectului AKTYWATORWLPK derulat în regiunea *Wielkopolska*<sup>10</sup>.

În Spania, dar și în Polonia, a fost oferit sprijin individual prin intermediul unei linii telefonice de asistență, care a răspuns nevoii de sprijin personalizat a lucrătorilor și întreprinderilor în perioadele cu reguli și proceduri extraordinare.

7 A se vedea <https://www.gov.pl/web/koronawirus>.

8 A se vedea <http://archiwalna.udsc.gov.pl/cudzniemcy/epidemia-koronawirusa/>.

9 A se vedea <https://www.pip.gov.pl/pl/informacje-dla-obcokrajowcow/covid-19-informacje-dla-cudzoziemcow>.

10 A se vedea <https://www.migrant.info.pl/>.

## Caseta 2: Spania – Postere, linii telefonice de asistență și ghiduri pentru promovarea adoptării măsurilor de combatere a COVID-19

Pe website-ul Ministerului Sănătății din Spania, la secțiunea „Informații pentru cetățeni”<sup>11</sup>, au fost puse la dispoziție postere în mai multe limbi (engleză, franceză, arabă, română, chineză, rusă, bulgară, germană și urdu). Posterele erau menite să îi ajute pe cetățenii străini să prevină infectarea cu COVID-19 prin abordarea separată, sub formă de pictograme și imagini, a unor subiecte precum ce trebuie făcut în caz de simptome sau de diagnosticare cu COVID-19, recomandări pentru o carantină corectă etc.

Pe 8 iunie 2020, Ministerul Afacerilor Externe, Afacerilor Europene și Cooperării din Spania a lansat un serviciu telefonic numit „**CONECTA International Mobility**”<sup>12</sup> pentru a facilita mobilitatea internațională a antreprenorilor, lucrătorilor, tehnicienilor sau a altor profesioniști care aveau nevoie să călătorească în străinătate în ciuda restricțiilor asociate cu COVID-19. Cu ajutorul unei platforme telefonice și al unui simplu apel sau e-mail, utilizatorii puteau solicita informații specifice despre condițiile și cerințele de intrare în diferite țări, măsurile sanitare instituite și modalitățile cele mai flexibile pentru efectuarea călătoriilor. În plus, se puteau solicita informații referitoare la cerințele și procedurile necesare pentru a intra în Spania din motive profesionale sau de afaceri. Ministerul a centralizat toate solicitările primite de diferite departamente prin diferite canale și a oferit răspunsuri unitare și precise din partea administrațiilor publice. În prima săptămână, s-a răspuns la aproape 800 de apeluri telefonice și la mai mult de o sută de e-mailuri<sup>13</sup>.

### Instituirea restricțiilor și a măsurilor de urgență: limite și măsuri adresate lucrătorilor detașați

Printre problemele reale de mobilitate întâmpinate pe teren, consilierul ETUC a raportat că, în unele cazuri, lucrătorii au fost clasificați drept esențiali într-o țară dar nu și în altele, ceea ce a reprezentat un inconvenient în momentul în care acesta era un motiv valabil de călătorie. De exemplu, lucrătorii din domeniul sanitar au fost în general considerați esențiali, însă lucrătorii detașați pot fi trimiși uneori să repare un aparat necesar pentru funcționarea unui spital. Totuși, în unele cazuri, deși lucrătorii urmau să fie detașați în acest scop, ei nu erau considerați esențiali în țara gazdă și, prin urmare, nu au putut călători. Multe dintre persoanele intervievate au raportat probleme similare din cauza lipsei de recunoaștere reciprocă în cazul vaccinurilor, deoarece în unele țări ale UE era posibilă vaccinarea cu Sputnik sau Sinovac, însă acestea nu erau recunoscute în

11 A se vedea: <https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/ciudadania.htm>.

12 A se vedea: La Moncloa (2020), Exteriores lanza CONECTA Movilidad Internacional, un servicio de información para facilitar los desplazamientos internacionales de empresarios y trabajadores, Comunicat de presă, 5 iunie, disponibil la: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/exteriores/Paginas/2020/050620-conecta.aspx>.

13 A se vedea: La Moncloa (2020), Exteriores atiende 800 consultas sobre viajes laborales al extranjero durante la primera semana de , Conecta Movilidad Internacional, Comunicat de presă, 14 iunie, disponibil la: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/exteriores/Paginas/2020/140620viajes-extranjero.aspx>.

altele, ceea ce însemna că era nevoie de un test COVID-19 negativ atunci când acesta era o alternativă la dovada de vaccinare pentru a intra într-o țară sau, după cum impunea Italia, pentru a lucra.

Așa cum se anticipa, pandemia a însemnat și prelungirea lucrărilor, Comunicarea Comisiei Europene din 30 martie 2020, menționată mai sus, sugerând utilizarea opțiunii oferite de articolul 16 din Regulamentul 883/2004 de a prelungi durata formularelor A1. Italia a considerat că formularele A1 care expirau între 31 ianuarie 2020 și 31 iulie 2020 sunt valabile până pe 31 iulie 2020, conform deciziei adoptate prin Comunicarea nr. 1633 din 15 aprilie 2020 a INPS.

Intervievat pe acest subiect, președintele INPS a dezvăluit că, pe baza feedback-ului preliminar din partea filialelor regionale, nu au fost necesare prelungiri ad-hoc ale formularelor A1.

Pe de altă parte, întreruperea lucrărilor și implicit încetarea detașării au fost deosebit de problematice pentru lucrătorii detașați din țări terțe sau pentru resortisanții țărilor terțe detașați dintr-un alt stat UE.

Regiunea Friuli-Veneția Giulia din Italia, care se învecinează cu Austria și Slovenia, a permis în mod extraordinar ca lucrătorii detașați din țări terțe să rămână o perioadă mai lungă decât era prevăzut inițial (în cazul prelungirii lucrărilor) sau chiar pentru alte lucrări decât cele declarate inițial, în cazul în care companiile implicate nu puteau trimite alți lucrători să preia noile locuri de muncă.

Consilierul ETUC a reamintit vulnerabilitatea specială și riscurile de nereguli cu care se confruntă lucrătorii resortisanți ai țărilor terțe detașați dintr-o țară UE în alta, uneori prin acorduri de detașare false, prin care statul membru de origine nu poate fi considerat locul lor obișnuit de muncă:

*„Chiar dacă permisele lor de muncă au fost totuși eliberate în baza statutului lor oficial de angajare în statul membru trimițător, statutul lor de rezidență poate fi pus în pericol în cazul întreruperii lucrărilor și a misiunii de detașare în străinătate.*

*Posibila cascadă de consecințe include pierderea locului de muncă, a venitului și a cazării - care este adesea organizată de către angajator - ajungând astfel într-o situație neregulamentară.*

*În funcție de tipul de viză și de valabilitatea acesteia, lucrătorii detașați resortisanți ai țărilor terțe se confruntă astfel cu riscul de a fi reținuți și deportați din statul membru gazdă sau chiar din statul membru trimițător».*

În general, **obligațiile de carantină** pentru lucrătorii care mergeau în străinătate au fost catalogate drept dificile pentru întreprinderi, Raportul de țară pentru România subliniind că acestea au constituit un factor de descurajare a detașării lucrătorilor în străinătate pentru multe întreprinderi active la nivel transfrontalier, în timp ce Raportul pentru

Polonia a evidențiat că Inspectoratul Național al Muncii (PIP) a primit numeroase întrebări referitoare la obligațiile de carantină pentru lucrătorii detașați.

În ceea ce privește **testarea**, cerința ca lucrătorii să fie testați chiar înainte de intrare (de obicei cu 48 sau 72 de ore înainte) a fost uneori greu de respectat, ținând cont de disponibilitatea limitată a zborurilor și durata transportului rutier. O companie intervievată din Bosnia și Herțegovina a subliniat că acest lucru a fost deosebit de dificil, întrucât deplasarea spre Germania dura 15 ore, în timp ce o companie din România menționată în Raportul de țară pentru Germania a precizat că testul a costat aproximativ 100 de euro. Acest Raport a mai precizat că unele întreprinderi au reușit să obțină decontarea acestor costuri de la stat, dar că uneori nu era clar cine trebuia să suporte costurile, acestea ajungând să fie suportate de lucrători, după cum a confirmat consilierul ETUC. În Manualul UE sunt menționate observații pozitive cu privire la disponibilitatea testelor de COVID-19 pentru companii în cazul Spaniei și Portugaliei, ceea ce sugerează o imagine mixtă privind disponibilitatea reală și accesibilitatea testelor de COVID-19 în UE.

Legat de acest aspect, persoana intervievată din cadrul Labour Mobility Initiative a subliniat că întreprinderile poloneze au avut dificultăți în a obține un număr suficient de teste de COVID de pe piață și în a le furniza lucrătorilor detașați aceste teste în termenul de 72 de ore necesar pentru intrarea în Germania, inclusiv din cauza întârzierilor în obținerea rezultatelor. Aceasta a condus la încălcarea regulilor, existând situații în care întreprinderile i-au trimis pe lucrătorii detașați să treacă granița cu Germania, adesea folosind autoturisme, fără a le furniza în prealabil testele de COVID-19, într-o perioadă în care nu existau controale la frontieră din partea poliției germane.

### **Detașarea în timpul pandemiei: între probleme vechi și noi**

Printre problemele cu care s-au confruntat lucrătorii detașați, pe lângă accesul deficitar la informații și limitele legate de caracteristicile și implementarea restricțiilor privind mobilitatea transfrontalieră, **cazarea** a rămas un motiv de îngrijorare. Dovezi privind condițiile inadecvate au fost prezentate în relatările de presă din România menționate în Raportul de țară pentru România și în Rapoartele de țară pentru Germania, Polonia și Portugalia. Printre altele, un consilier intervievat de la Asociația Europeană a Lucrătorilor Migranți și de la Institutul PECO a descris principalele rezultate ale unui sondaj privind condițiile de locuit din Frankfurt-Griesheim, realizat în numele celor două ONG-uri și care a vizat în special lucrătorii din Europa de Est:

*, Majoritatea camerelor aveau cam 20-25 de metri pătrați și adăposteau în general trei persoane, mai rar patru. În majoritatea corpurilor clădirii sunt patru camere pe un coridor, iar ocupanții acestora folosesc bucătăria și baia la comun. Există însă și aripi cu coridoare mult mai mari și cu instalații sanitare la fel de mari, care sunt tot comune”.*

**Limitele în ceea ce privește soluțiile de transport** sunt semnalate în Rapoartele de țară pentru Germania, Italia și Portugalia, precum și de un sindicalist român intervievat de EMI pentru proiect. Un expert în SSM din Italia a reclamat faptul că nu se schimbaseră nimic în privința transportului lucrătorilor cu microbuzele, cu excepția unei atenții inițiale pentru dezinfectarea frecventă a acestora. Preocupări similare au fost exprimate de persoanele intervievate în Germania din sindicatul IG BAU și ONG-uri, care s-au plâns de utilizarea microbuzelor la capacitate maximă și de încălcarea obligației de purtare a măștii. În schimb, interviurile de evaluare realizate cu companii care detașează lucrători în Germania au menționat cazuri de transport cu autoturisme cu grad de ocupare redus și, cu toate acestea, absența generală în multe state federale germane a obligației de a purta mască în vehicule.

Potrivit interviurilor cu reprezentanții angajatorilor, precum și unui sondaj derulat de Ministerul Dezvoltării din Polonia în rândul patronatelor, sindicatelor și marilor companii, în prima fază a pandemiei din 2020, Polonia s-a caracterizat printr-o reorganizare adecvată a modalităților de transport în marile companii, care au suportat și costurile pentru deplasarea în siguranță a lucrătorilor detașați din străinătate, și un sprijin mai limitat în companiile mici, care în general au furnizat doar echipamente individuale de protecție (precum măști) pentru a face față COVID-19.

Unele companii românești intervievate, citate în Rapoartele de țară pentru Germania și România, au subliniat problemele psihologice ale lucrătorilor, din cauza perioadelor lungi de carantină, stabilite inițial la 14 zile, precum și dificultățile de a se întoarce acasă în timpul vacanțelor sau în mod regulat în cazul unor perioade mai lungi de detașare. Raportul de țară pentru România subliniază că, deși au fost organizate coridoare pentru lucrători, majoritatea părților interesate intervievate în proiect nu aveau cunoștință de acestea. Organizarea muncii în sine presupunea o separare strictă între grupurile de lucrători. Din grupul de discuții de la Verona, *Cassa Edile* din Udine a menționat experiența unor companii care au creat „bule”, în sensul că au restricționat contactele dintre lucrătorii lor din străinătate și persoanele din exterior pentru a preveni îmbolnăvirea și pentru a-și putea desfășura activitatea în siguranță. O altă companie a organizat zboruri charter pentru a transporta echipe mari de muncitori în construcții într-o perioadă în care unele țări au închis granițele (în cazul de față, El Salvador), zborurile comerciale fiind anulate, iar în plus a dezvoltat o aplicație pentru smartphone, autorizată de Inspectoratul Muncii din Italia, pentru a urmări lucrătorii și a verifica respectarea distanței de siguranță.

Deși împărțirea lucrătorilor în grupuri separate era încurajată de protocoalele sectoriale menite să asigure continuitatea activităților, protejându-i în același timp pe lucrători de COVID-19, au fost exprimate anumite îngrijorări cu privire la interpretarea greșită a acestora de către companii. Un sindicalist german de la IG BAU, implicat în primul seminar de învățare reciprocă de la Wiesbaden, a denunțat faptul că mulți lucrători detașați au fost forțați de angajator să rămână în Germania. Sindicalistul s-a plâns și de obiceiul

de a institui „carantina de grup”:

*, dacă era depistat un caz, întreaga echipă trebuia să continue să lucreze și era separată de ceilalți, astfel încât lucrătorii trebuiau să accepte riscul de a contracta virusul, iar politicienii au susținut acest lucru. În cele din urmă, a fost adoptată o lege pentru a combate aceste practici, în urma unor focare în industria cărnii în care au fost raportate circumstanțe similare”.*

Raportul de țară pentru Spania a subliniat că vizitele realizate de comitetele paritare de SSM pe șantierele de construcții au continuat în timpul pandemiei, pentru a se asigura că măsurile de combatere a pandemiei au fost înțelese și aplicate. În schimb, consiliul juridic al ETUC a subliniat faptul că inspectorii au întâmpinat dificultăți în realizarea controalelor, în sensul că nu au putut să le realizeze sau le-au desfășurat prin telefon/apel video, o modalitate care nu este atât de eficientă pentru a asigura sănătatea și securitatea, și că, uneori, sindicatelor nu li s-a permis să vorbească cu lucrătorii din cauza restricțiilor generale cauzate de COVID-19. În timpul primului seminar de învățare reciprocă, organizația germană care gestionează sistemul de asigurare obligatorie împotriva accidentelor de muncă în sectorul construcțiilor, BG BAU, a remarcat că la începutul pandemiei accidentele au crescut și din cauza faptului că arhitecților li s-a interzis de către angajatorii lor să meargă pe șantier, astfel încât lucrătorii nu au beneficiat de coordonarea necesară.

### **Protecția socială a lucrătorilor detașați: caracteristici și limite între țări**

Securitatea socială a lucrătorilor detașați a fost întotdeauna un subiect de interes deosebit, datorită excepției acordate prin articolul 12 din Regulamentul CE 883/2004, care le permite acestora să rămână asigurați în țara de origine în timp ce lucrează în străinătate. Pe de o parte, această dispoziție simplifică circulația transfrontalieră a acestora, integrând de fapt principiul liberei circulații a lucrătorilor consacrat în tratate, dar, pe de altă parte, **diferențele încă semnificative în ceea ce privește sistemele de securitate socială și funcționarea protecției sociale** pot prejudicia gradul lor real de protecție, putând reprezenta chiar un motiv de fraudă din partea întreprinderilor care doresc să facă economii. Se pare că pandemia a expus și mai mult aceste contradicții.

Un exemplu a fost menționat de persoana interviată din Labour Mobility Initiative:

*, Procedura de repatriere cu ambulanța a lucrătorilor polonezi detașați care se îmbolnăveau, cu costuri acoperite de stat, nu a fost întotdeauna posibilă, și pentru că sistemul de sănătate era sub presiune, ceea ce însemna că lucrătorii puteau fi repatriați cu ambulanțe private sau trebuiau să rămână în țara gazdă.*

Într-un caz specific, 15 lucrători în construcții detașați în Germania au fost trimiși în centre de carantină oficiale timp de cel puțin cinci zile în Germania. Chiar dacă au fost plătiți pentru perioada de inactivitate, nu era clar dacă urmau să fie compensați conform reglementărilor germane sau poloneze».

Aceleași preocupări au fost împărtășite și de consilierul ETUC, care a reamintit că nu reiese clar din lectura și, în special, din interpretarea Directivei privind detașarea lucrătorilor (Directiva 96/71/CE, revizuită prin Directiva UE 2018/957), dacă indemnizația de boală constituie o parte a remunerației care trebuie aliniată la dispozițiile în vigoare în țara gazdă. În lipsa clarității, lucrătorii se temeau pur și simplu să se declare bolnavi.

Analiza efectuată în cadrul proiectului cu privire la condițiile de acordare a prestațiilor pentru șomajul pe termen scurt și a prestațiilor de boală a relevat extinderea sau introducerea prestațiilor de primul tip pentru a ține cont de situația pandemică, precum și luarea în considerare a perioadelor petrecute în carantină ca perioade de boală. Cu toate acestea, au apărut diferențe considerabile în ceea ce privește quantumul, deoarece parametrii reflectă diferențele mari de salarii din Uniunea Europeană, precum și diferențele legate de combinația de drepturi față de angajator și față de instituțiile de securitate socială.

În general, măsurile de urgență au presupus intervenția statului pentru a acoperi perioadele de boală suportate de obicei de angajator, însă nu la fel au stat lucrurile și în cazul Italiei, unde perioada de boală și carantina au fost suportate de INPS începând cu a patra zi (zilele anterioare și suplimentare fiind suportate de angajator, conform contractelor colective), sau al Germaniei, unde perioada de boală a rămas în continuare acoperită în mare parte direct de angajator, eventual decontată de stat.

Combinația dintre elementele de securitate socială și remunerație a fost și mai accentuată în cazul schemelor pentru șomajul pe termen scurt, ambele situații evidențiind limitele revizuirii Directivei 96/71/CE în măsura în care au existat incertitudini privind alinierea drepturilor salariale aferente cu legislația țării gazdă, dacă nu chiar o excludere clară a acestora, ca în Germania.

În plus, în ceea ce privește Italia, deși indemnizația de boală pentru lucrătorii care se îmbolnăveau de COVID-19 în timpul detașării în străinătate a fost recunoscută în aceleași condiții ca și pentru lucrătorii care rămăneau în Italia, extinderea indemnizației la cazurile de carantină a fost acordată numai prin decizie a autorităților sanitare italiene. Aceasta a însemnat excluderea de la indemnizație a lucrătorilor asigurați în Italia, dar aflați în carantină în străinătate.

În schimb, printr-o abordare care pare mai conformă cu Regulamentul 883/2004, autoritățile portugheze au permis accesul lucrătorilor detașați de această țară, prin depunerea online a unui declarații de izolare sau a unui document oficial echivalent eliberat de autoritatea sanitară din statul membru în care își desfășoară activitatea, prin interme-

diul platformei Social Security Direct<sup>14</sup>.

În mod interesant, Manualul UE analizează **prestațiile acordate de fondurile paritare** pe durata pandemiei, uneori disponibile pentru lucrătorii detașați ca parte a remunerației la care au dreptul în temeiul Directivei revizuite privind detașarea lucrătorilor. Dacă bonusul introdus în Germania nu îi viza și pe lucrătorii detașați, având în vedere limitările elementelor salariale încă aplicabile acestora, fondurile sectoriale din Italia au devansat plățile pentru indemnizația de concediu și indemnizația de vechime cu câteva luni în 2020. În România, fondul paritar CASOC a introdus indemnizații ad-hoc pentru a face față întreruperii lucrărilor, după cum se specifică în caseta de mai jos.

### **Caseta 3 - Măsuri adoptate de fondul sectorial CASOC în contextul pandemiei - România**

Fondul sectorial *Casa Socială a Constructorilor* din România a acordat indemnizații angajaților companiilor membre ale căror șantiere au fost suspendate ca urmare a măsurilor impuse în contextul pandemiei de COVID-19.

Pentru a beneficia de această măsură, lucrătorii trebuiau să dovedească faptul că lucrează pe baza unui contract individual de muncă și că sunt angajați de o societate membră care a contribuit la constituirea fondului de protecție socială administrat de fond. Protecția socială oferită de fondul sectorial a inclus:

- prestații de protecție socială pe durata întreruperii activității: 75% din media salariului de bază brut pe ultimele 3 luni pe perioada de urgență/perioda de alertă instituită la nivel național. Odată cu plata indemnizațiilor, fondul sectorial a acoperit și impozitul pe venit și contribuțiile de asigurări sociale datorate de angajat/angajator pentru cuantumul indemnizațiilor acordate;
- păstrarea locului de muncă pe durata întreruperii activității;
- drepturile care decurg din statutul de angajat în construcții: vechime în muncă, drepturi de asigurări sociale, facilități fiscale etc.

Accesul la prestații a fost disponibil pentru lucrătorii detașați din și în România, cu condiția ca firmelor să fie înregistrată la fond și să-și fi achitat contribuțiile timp de cel puțin o lună. În conformitate cu legislația în vigoare, fondul a plătit indemnizațiile înapoi la angajator, care confirma primirea de către angajați printr-o declarație pe propria răspundere.

<sup>14</sup> <https://www.seg-social.pt/>.



## Vaccinarea și ajutoarele în situații de urgență: limite legale sau administrative de semnalat

Referitor la accesul la **campaniile de vaccinare** împotriva COVID-19, informațiile preluate din rapoartele tematice ale European Social Policy Network (ESPN)<sup>15</sup> și din analiza efectuată de Agenția pentru Drepturi Fundamentale (FRA)<sup>16</sup>, și revizuite în lumina evaluării realizate de rețeaua Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants (PICUM)<sup>17</sup> sugerează că, deși oficial campaniile de vaccinare au o acoperire universală, acestea au avut anumite limite în unele țări din cauza procedurilor de înregistrare. Deși sursele se concentrează în special pe migranții nedocumentați sau pe solicitanții de azil și refugiați, informațiile conținute în acestea sugerează că lucrătorii detașați ar fi putut fi excluși de facto în unele cazuri.

În Germania, trebuia furnizată fie o adresă înregistrată, fie să se demonstreze că persoana locuiește în Germania „în condiții normale”.

În **Italia**, au fost identificate unele bune practici, cum ar fi posibilitatea de vaccinare la sediile unor *Casse Edili* sau centre paritare de formare profesională pentru sectorul construcțiilor (*Scuole Edili*), sau „zile ale porților deschise” care permiteau vaccinarea fără cerințe speciale, de obicei cu ajutorul voluntarilor/ONG-urilor. Totuși, pentru a rezerva un vaccin, majoritatea regiunilor au solicitat numărul italian de identificare pentru asigurări medicale și în scop fiscal (*Codice Fiscale*), care este atribuit în momentul stabilirii rezidenței în această țară. O situație similară a avut loc în **Spania**, unde majoritatea regiunilor au restricționat accesul persoanelor înregistrate în bazele lor de date medicale. Din nou, în multe cazuri, s-a încercat cooperarea cu ONG-urile pentru a identifica persoanele care nu erau incluse în baza de date și pentru a le contacta în vederea administrării vaccinului Johnson & Johnson.

În **Portugalia**, vaccinarea se putea face în baza oricărui tip de document de identificare a persoanei în această țară, aparent o modalitate mai eficientă de a garanta accesul universal.

Pentru a face față efectelor sociale ale pandemiei și restricțiilor aferente, autoritățile publice și ONG-urile au furnizat **ajutoare alimentare**, conform practicilor identificate în Italia și Portugalia. ONG-urile au jucat un rol important în distribuirea acestora în comunitățile marginalizate și, în general, în rândul persoanelor defavorizate care nu îndeplinesc criteriile formale (de exemplu persoane fără documente), însă unele municipalități italiene au emis decizii menite să **excludă oficial persoanele care nu își au rezidența în țară**. Deciziile au fost declarate neconstituționale de instanțele italiene, care au recu-

15 A se vedea [https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=ESPN\\_covid2021&mode=advancedSubmit&catId=22&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=ESPN_covid2021&mode=advancedSubmit&catId=22&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0).

16 A se vedea <https://fra.europa.eu/en/publication/2021/covid19-rights-impact-june-1#country-related>.

17 A se vedea <https://picum.org/covid-19-undocumented-migrants-europe/>.

noscute că astfel de ajutoare se încadrează în categoria drepturilor fundamentale care nu pot fi restricționate în baza unor reguli care impun persoanelor să fie rezidente într-o țară pentru a-și îndeplini nevoile umane de bază, și au impus accesul la această prestație pe baza domiciliului și nu a statutului de rezidență, precum și pe baza prezenței unei situații de dificultate economică.

# Pandemia și utilizarea instrumentelor digitale pentru îmbunătățirea activităților de monitorizare și punere în aplicare: constatările EMEcs

## Persoanele de contact pentru partenerii sociali: un instrument încă neutilizat

O sarcină ambițioasă a proiectului a fost de a lua legătura cu persoanele de contact din cadrul companiilor care detașează lucrători pentru a testa dacă partenerii sociali ar putea obține un răspuns, precum și abordarea acestora cu privire la furnizarea de informații pentru o posibilă negociere colectivă. Ideea a pornit de la articolul 9 litera (f) din Directiva 2014/67/UE privind asigurarea aplicării Directivei privind detașarea lucrătorilor, care prevede, printre obligațiile pe care statele membre le pot impune companiilor care detașează lucrători:

*„obligația de a desemna o persoană de contact, în cazul în care este necesar, care să acționeze în calitate de reprezentant prin intermediul căruia partenerii sociali competenți pot încerca să determine prestatorul de servicii să se angajeze în negocieri colective în statul membru gazdă, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale, pe perioada în care sunt prestate serviciile. Această persoană poate fi diferită de persoana menționată la litera (e) și nu este obligată să fie prezentă în statul membru gazdă, dar trebuie să fie disponibilă în urma unei cereri rezonabile și justificate”.*

Deoarece aceste informații trebuie incluse în declarația preliminară privind detașarea, statele membre trebuie să cunoască persoana de contact pentru partenerii sociali din fiecare companie care detașează lucrători pe teritoriul lor. Totuși, Directiva nu reglementează accesul partenerilor sociali la aceste informații și nici dacă și cum autoritățile naționale trebuie să pună la dispoziție detaliile persoanelor de contact. Acest obstacol s-a dovedit greu de depășit, sindicaliștii contactați declarând că nu au acces la date sau că nu li s-a răspuns pozitiv la solicitări, datele fiind aparent accesibile doar în cazul unei cereri motivate, de exemplu, în urma detectării unei companii care detașează lucrători

pe un anumit șantier de construcții. Însă, din cauza lacunelor persistente în legătură cu accesibilitatea informațiilor privind prezența și localizarea lucrătorilor detașați, noul instrument nu este nici măcar acoperit de legislația națională, în unele cazuri, și nu este oricum utilizat în mod semnificativ.

Analiza EMEcs cu privire la anunțurile de angajare: perspective pentru o mobilitate echitabilă a lucrătorilor din sectorul construcțiilor

În încercarea de a face o analiză a tendințelor de pe piața muncii înainte ca acestea să se materializeze, proiectul a explorat diferitele fațete ale unui eșantion de anunțuri de angajare pentru a înțelege tendințele în materie de mobilitate internațională a lucrătorilor din sectorul construcțiilor și pentru a oferi indicii pentru activitățile de monitorizare și punere în aplicare.

Mai întâi, partenerii au selectat un set de 10 website-uri din țările acoperite, în funcție de diferite tipuri, astfel: portaluri publice, website-uri „informale” (adică operate de operatori privați aparent neînregistrați ca intermediari pe piața muncii), grupuri de Facebook. Inițial, urmau să fie incluse și website-urile agențiilor de muncă temporară înregistrate, însă analiza preliminară a arătat că multe dintre acestea pun anunțurile de angajare doar la dispoziția clienților, rămânând greu accesibile.

Parteneriatul a colectat textul integral, link-ul și un set de informații standard pentru toate anunțurile de angajare publicate pe website-urile selectate între 1 și 30 septembrie 2022. Pentru a fi eligibile, anunțurile trebuiau să vizeze „activități în construcții” (atât lucrători direct productivi cât și indirect productivi) care să fie realizate „în străinătate”, raportat la țara de referință a website-ului (această condiție nu se aplica în cazul website-ului din „UE”, deoarece acesta se adresează în general lucrătorilor mobili).

Eșantionul a constatat din 203 anunțuri, majoritatea referitoare la lucrători direct productivi și vizând în principal lucrări care urmau să fie derulate în: Germania (18%), Țările de Jos (18%), Elveția (12%), Belgia (9%) și Franța (9%). Detașarea a fost menționată doar în 2% din cazuri, ceea ce este o veste bună, deoarece lucrătorii detașați trebuie să fie deja angajați în țara de origine pentru ca detașarea să fie reală. Rezultatele statisticilor descriptive și ale analizei inferențiale sugerează următoarele:

- Încălcările **clare ale legii sunt greu de detectat**, deoarece anunțurile rareori par să propună prevederi care nu sunt în conformitate cu legislația muncii la nivel național sau european, rămânând mai degrabă vagi atunci când propunerea pare problematică;
- **identitatea angajatorului este adesea ascunsă** (1 din 5 anunțuri din eșantionul nostru), o circumstanță detectată pe website-urile private și în special pe grupurile de Facebook, și care este asociată cu absența informațiilor cu privire la numeroase

aspecte privind relația, de la locul și durata lucrărilor, până la salariul propus și programul de lucru;

- **programul de lucru oferit** pare uneori **că nu este (în totalitate) conform cu standardele europene**, cu ore suplimentare semnificative sau prezentate ca o oportunitate de a obține venituri suplimentare. Indiferent dacă aceste propuneri sunt sau nu în conformitate cu legislația aplicabilă, aspect dificil de stabilit în lumina flexibilității privind programul de lucru stabilite la nivelul UE și prin unele legislații naționale, ele sugerează cu siguranță organismelor de punere în aplicare a legii să fie vigilente la acest aspect și, eventual, să folosească anunțurile de angajare ca indicii;
- **informațiile privind salarizarea sunt greu de decodificat.** În unele cazuri îndoielnice, anunțurile se referă atât la o sumă minimă cât și la o sumă maximă oferită, care diferă substanțial, sau salariul propus pare destul de ridicat raportat la salariul minim aplicabil sau chiar la salariul mediu;
- **informațiile par mai complete și mai clare pe portalurile publice decât pe website-urile private** și în special comparativ cu grupurile de Facebook. În acest sens, trebuie menționat că identitatea angajatorului era cunoscută în toate anunțurile găzduite de portalurile publice;
- analiza care compară rezultatele în funcție de tipul de companie nu arată diferențe semnificative între anunțurile postate de agențiile de muncă temporară și alte companii;
- **agențiile de muncă temporară nu par să garanteze o mai mare claritate** în privința condițiilor de muncă oferite decât o fac companiile când încearcă să recruteze lucrători direct, și nici nu par să joace un rol în corelarea unor profiluri înalt calificate.

## **Instrumentele digitale EMEcs: idei și oportunități reieșite din analiza unor studii de caz**

Un al treilea aspect al analizei a vizat un eșantion de nouă instrumente digitale, menit să ajute la înțelegerea modului în care activitățile de monitorizare și de punere în aplicare pot beneficia de instrumente noi în situații de urgență și nu numai. Această activitate a pornit de la considerentul că amploarea luată de activitățile online ca urmare a pandemiei reprezintă o oportunitate într-o perioadă de limitări pentru inspectoratele de muncă. Selecția a cuprins:

- trei instrumente de analiză/corelare a datelor utilizate de inspectoratele de muncă și care se bazează pe declarațiile administrative: portalul de înregistrare a salariului minim din Germania, utilizat pentru a identifica detașările din sectorul construcțiilor și pentru a informa fondul sectorial competent (SOKA BAU); baza de date SINAI din Portugalia, care include evidențele inspecțiilor și care este corelată cu declara-

țiile de detașare; platforma REVISAL, bazată pe registrul român al angajaților, utilizat pentru a răspunde la solicitări privind lucrătorii detașați din țară;

- patru instrumente utilizate pentru monitorizarea relațiilor de muncă de-a lungul lanțului de aprovizionare, introduse de autoritățile publice, fondurile sectoriale sau contractanți (CHECK și SICO în Italia; Registrul companiile acreditate în Spania) sau disponibile pe piață pentru companiile private (GESTPLANO în Portugalia);
- un instrument utilizat de partenerii sociali din sectorul construcțiilor din Principatul Asturia (Spania) pentru controlul și monitorizarea condițiilor de sănătate și securitate și pentru contractarea lucrărilor, în coordonare cu securitatea socială și inspecția muncii (platforma COPREVAS);
- un portal de informații privind sectorul construcțiilor din Polonia, *Wielkie Budowanie*, care include un motor de căutare a ofertelor de muncă și informații privind salariile de pe piață și prețurile produselor și serviciilor.

Referitor la bazele de date utilizate de inspectoratele de muncă, s-a încercat urmărirea informațiilor privind detașarea și integrarea acestora într-un cadru mai larg, fiind vizate informațiile privind relațiile de muncă și accidentele de muncă, sau bazele de date cu scopuri fiscale și de securitate socială, deși această corelare nu este întotdeauna ușor de realizat sau este prea recentă pentru o evaluare adecvată a realizărilor și limitelor sale. În mod similar, instrumentele analizate privind lucrările de construcții, COPREVAS (Spania) și SICO (Italia), arată modul în care **corelarea datelor** privind tipul, localizarea și dimensiunea lucrărilor cu alte informații disponibile privind numărul de angajați și relațiile de muncă existente **poate contribui la identificarea și combaterea neregulilor**, dar și la prevenirea accidentelor.

În cazul Germaniei, schimbul de date, deși nu este complet automatizat și necesită efort uman suplimentar, permite totuși fondului sectorial SOKA BAU și organismelor responsabile de primirea notificării declarațiilor preliminare de detașare (autoritățile vamale) să informeze companiile care prestează servicii în Germania cu privire la obligațiile care le revin când își desfășoară activitatea în construcții, printr-un website care oferă informații relevante în nouă limbi.

Alte instrumente analizate au constatat în general în programe software menite să crească transparența pe șantierele de construcții. Ținând cont de dimensiunea lanțurilor de subcontractare, aceste instrumente păreau să răspundă preocupărilor legate de calitatea furnizorilor de servicii, inclusiv în legătură cu prevenirea accidentelor, conținând de asemenea informații privind lucrările care urmează să fie realizate, graficul de execuție și prezența personalului pe șantier. În funcție de scopurile lor, de clienții finali și de producători, caracteristicile acestor instrumente diferă și pot fi chiar personalizate, ca în cazul GESTPLANO. Totuși, ele semnaleză necesitatea ca întreprinderile, mai ales an-

trepreneurii principali, să utilizeze instrumente care să le permită să gestioneze lucrările de-a lungul lanțului de subcontractare în mod corespunzător, ca o modalitate de a acorda o atenție sporită regularității și securității la locul de muncă, în special atunci când programul software este promovat de partenerii sociali/fondurile paritare și clauzele de răspundere solidară susțin precauția în practicile de subcontractare.

Aceeași nevoie de transparență a stat la baza portalului *Wielkie Budowanie* din Polonia, care conține informații care nu vizează șantierele de construcții propriu-zise, ci tendințele pieței în materie de salarii și prețuri, menite să informeze atât lucrătorii, cât și companiile, într-un context în care majoritatea firmelor nu sunt acoperite de contracte colective, iar negocierea salariilor și a beneficiilor are loc în mare parte la nivel de firmă și la nivel individual.

### **Oportunități digitale: perspective suplimentare din activitățile EMEcs**

Analiza oportunităților digitale pentru sectorul construcțiilor post-pandemie, dar și în vederea valorificării acestora în eventualitatea unor situații de urgență viitoare, a beneficiat, de asemenea, de întâlniri și evenimente online, printre care cel de-al doilea seminar internațional de învățare reciprocă, susținut la Bologna pe 21 octombrie 2022, un grup de discuții online care a abordat unele experiențe locale italiene, precum și interviul cu INPS.

Seminarul de la Bologna a reunit un **consens larg cu privire la necesitatea de a îmbunătăți utilizarea datelor pentru a asigura legalitatea angajării lucrătorilor detașați**, inclusiv din partea partenerilor sociali italieni și a instituțiilor publice implicate.

În cadrul evenimentului s-au discutat și alte aspecte utile, cum ar fi alte experiențe neacoperite de instrumentele digitale EMEcs, cum ar fi «indicii de congruență», introduși recent de legislația italiană și gestionați de CNCE. Concepuți ca un instrument de combatere a muncii nedecarate, indicii măsoară dacă forța de muncă înregistrată pe un anumit șantier de construcții este „congruentă” în raport cu volumul total și tipurile de lucrări care urmează să fie executate. În acest sens, un tabel atribuie o cotă din mărimea estimată a forței de muncă pentru fiecare categorie de lucrări (ex. cota minimă a forței de muncă în valoarea lucrărilor trebuie să fie de 22% în cazul restructurării clădirilor civile și de 13,77% în cazul construcției de drumuri sau poduri).

Grupul de discuție a reamintit modul în care **fondurile paritare pot promova instrumente care să fie utilizate direct de întreprinderi**. Deși de obicei nu au prerogative de sancționare și inspecție, acestea pot totuși promova instrumente care să îi vizeze pe antreprenorii principali, care, în contextul clauzelor de răspundere solidară, au tot interesul să obțină informații referitoare la relațiile de muncă de-a lungul întregului lanț de aprovizionare pentru a preveni neregulile.

În fine, interviul cu INPS a reamintit proiectul pilot în curs de desfășurare pentru introducerea unui card european de securitate socială, care presupune, în faza sa inițială, certificarea formularelor digitale A1 și posibilitatea de a verifica versiunile pe hârtie prin intermediul unui cod QR.

*, Ne propunem să ne punem datele la dispoziția instituțiilor de securitate socială din alte țări, folosind tehnologii avansate, precum blockchain, și garantând accesul în timp real la date importante privind detașarea, dar și alte aspecte precum prestațiile, în vederea evitării fraudei.*

*Evident, caracteristicile efective ale instrumentului vor depinde de modul în care propunerea noastră va fi evaluată de alte state membre”.*



# O viziune pentru perioada post-pandemică: Setul de instrumente EMEcs

Ca sarcină finală, partenerii au pornit de la constatările proiectului pentru a elabora un set de instrumente, inclusiv un set de recomandări de politici și un proiect de protocol privind SSM, care să servească drept bază în cazul unor situații de urgență viitoare similare.

În primul rând, această activitate a identificat o serie preliminară de aspecte considerate dificile sau promițătoare, iar apoi a colectat contribuții scrise cu privire la aspecte suplimentare care merită atenție sau posibilele măsuri de politică ce pot fi sugerate. Propunerile au fost comparate și revizuite în cadrul unei întâlniri online, pentru ca mai apoi să fie perfectate cu integrarea diferitelor puncte de vedere, contexte și expertize reflectate în cadrul consorțiului. Recomandările au fost împărțite în patru domenii principale, reflectând diferitele subiecte abordate pe parcursul proiectului. În continuare este prezentat un rezumat al recomandărilor, care explică și raționamentul și practicile care stau la baza acestora, în funcție de diferitele domenii la care se face referire în recomandări.

## Restricții legate de situațiile de urgență și accesul la informații

Primul set de recomandări abordează accesul la informații privind restricțiile legate de situațiile de urgență, din mai multe unghiuri diferite. Cele șase propuneri formulate pornesc de la **schimbul de informații** între autoritățile publice și partenerii sociali privind restricțiile, menționând atât rolul pe care aceștia din urmă l-au jucat în adaptarea măsurilor de SSM la contextul sectorului construcțiilor, cât și capacitatea pe care o au de a ajunge la întreprinderi și lucrători, sprijinind punerea în aplicare adecvată a măsurilor de siguranță. Aceasta include și **realizarea vizitelor pe șantier** de către comitetele paritare de securitate și sănătate în muncă (SSM), care trebuie să se desfășoare în condiții de siguranță pe cât posibil, precum și inspecțiile, care sunt instrumente de informare a companiilor și a lucrătorilor și de descurajare a neconformităților. De asemenea, trebuie

promovat **accesul lucrătorilor la consiliere juridică**. De exemplu, în Germania, rețeaua Fair Mobility primește sprijin financiar pentru activitățile sale de informare și consiliere juridică adresate lucrătorilor detașați prin intermediul centrelor situate în întreaga țară.

Propunerile se referă, de asemenea, la necesitatea de a furniza **informații structurata și ușor de accesat pentru populație în general, alături de sprijin individualizat**, de exemplu prin intermediul unor linii telefonice de asistență.

În fine, având în vedere dificultățile semnalate în ceea ce privește accesul la informații privind restricțiile valabile în străinătate, se propune înființarea unor **grupuri de lucru transfrontaliere** între autoritățile publice pentru a promova transferul rapid de informații sau acțiuni comune.

### **Mobilitatea lucrătorilor detașați**

Cel de-al doilea set de recomandări vizează trei aspecte semnalate în cadrul proiectului de companiile și/sau lucrătorii implicați în detașare. În primul rând, după cum a propus Comisia Europeană și după cum a procedat INPS în Italia de exemplu, **formularele A1 ar putea fi considerate valabile chiar dacă au expirat**, în circumstanțe în care limitările încetinesc în mod clar activitățile de producție.

În al doilea rând, **cerințele de carantină ar putea fi relaxate pentru lucrătorii detașați**, având în vedere că aceștia ar putea fi supuși unei „carantine duble” în cazul în care doresc să se întoarcă acasă pentru perioade scurte de timp.

În fine, luând în considerare unele neclarități sau deficiențe în aplicarea regulilor de SSM care au reieșit pe parcursul proiectului, se sugerează **să se indice în mod clar că angajatorul este responsabil pentru acoperirea costurilor de SSM legate de pandemie**, de la diferitele necesități de transport către și dinspre șantierul de construcții, până la echipamentele individuale de protecție și testele necesare. Având în vedere amploarea posibilă a costurilor aferente, statul trebuie să asigure rambursarea integrală sau accesul la echipamente la prețuri subvenționate.

### **Protecția socială a lucrătorilor detașați**

În ceea ce privește protecția socială a lucrătorilor detașați, recomandările se referă la: (i) tratamentul în caz de carantină; (ii) accesul la vaccinuri; (iii) accesul la ajutoare de urgență; (iv) accesul la servicii sociale și de sănătate mintală; (v) adecvarea schemelor de muncă de scurtă durată. În toate aceste domenii, au fost identificate probleme legate de accesul deficitar sau inadecvarea prestațiilor sociale. De exemplu, după cum s-a menționat anterior, autoritățile italiene nu au recunoscut indemnizația introdusă în caz de carantină pentru lucrătorii izolați de autoritățile străine. În schimb, legislația și

interpretarea acesteia trebuie să respecte dispozițiile din Regulamentul CE 883/2004, care prevăd **acoperirea prestațiilor de securitate socială pentru lucrătorii detașați în țara de origine**.

În unele țări, procedurile de acces la vaccinuri au împiedicat accesul lucrătorilor care nu sunt înregistrați la serviciile naționale de sănătate, inclusiv, eventual, al lucrătorilor detașați. În schimb, **cardul european de asigurări de sănătate ar putea fi utilizat pentru a garanta acoperirea în campaniile de vaccinare a lucrătorilor detașați și a altor cetățeni care se află temporar în străinătate**.

În ceea ce privește accesul la **ajutoare alimentare** și alte ajutoare de urgență, **cooperarea dintre autoritățile publice și ONG-uri**, întâlnită în Italia și Portugalia, pare **promițătoare** pentru a ajunge și la persoanele care nu sunt informate sau care nu sunt luate în evidența autorităților publice din diferite motive, inclusiv în cazul în care sunt detașate din străinătate. Acest lucru trebuie promovat, **interzicându-se restricțiile bazate pe statutul de rezidență în situații de urgență**.

În cele din urmă, având în vedere problemele psihologice cauzate de izolarea prelungită, **serviciile de sănătate mintală trebuie să fie finanțate și susținute în mod adecvat** de instituțiile publice, în funcție de nevoile potențiale ale persoanelor din medii lingvistice și culturale diferite.

Într-adevăr, Raportul UE a arătat că lucrătorii detașați au resimțit stres psihologic în perioada în care nu s-au putut întoarce acasă să îi viziteze pe cei dragi în zilele libere și în vacanțe, rămânând blocați singuri în țara gazdă.

O ultimă recomandare vizează perioada post-pandemică din perspectiva deficiențelor înregistrate în ultimii ani. În acest sens, și având în vedere limitele legate de protecția lucrătorilor detașați în cazul reducerii sau întreruperii lucrărilor de construcții, autoritățile europene sunt încurajate să elaboreze o **legislație care să stabilească standarde minime pentru schemele de contracarare a șomajului pe termen scurt**. Alături de obiectivele de convergență promovate, printre altele, de Directiva privind un salariu minim adecvat, acest lucru va contribui la prevenirea inegalităților pe piața muncii, în special, dar nu numai, în situații de urgență.

## **Oportunități oferite de digitalizare**

Referitor la lecțiile care trebuie învățate din pandemie în legătură cu utilizarea instrumentelor digitale, recomandările fac apel la un **schimb de date adecvat între autoritățile publice**, de exemplu prin corelarea datelor din formularele A1 cu cele din declarațiile preliminare sau prin valorificarea oportunităților oferite de infrastructura instrumentului ESSPASS. Având în vedere rolul fondurilor sectoriale din domeniul construcțiilor, cum este cazul în Germania, acestea trebuie să aibă acces la datele relevante pentru a

informa companiile care detașează lucrători și pentru a se asigura că acestea se înregistrează în țara gazdă când este cazul.

Rolul **partenerilor sociali** trebuie, de asemenea, să fie consolidat. Pornind de la posibila introducere în declarațiile naționale de detașare a unei **persoane de contact** prin intermediul căreia partenerii sociali pot încerca să se angajeze în negocieri colective în țara gazdă, recomandările solicită ca această persoană de contact și informațiile sumare aferente să fie puse la dispoziția partenerilor sociali. Încercările nereușite de a accesa aceste date pe parcursul proiectului arată că această dispoziție rămâne în mare parte ineficientă.

Așa cum s-a întâmplat parțial în timpul pandemiei, **instrumentele digitale ar putea fi utilizate și pentru a reduce povara administrativă** pentru companii, de exemplu pentru a înregistra prezența electronic.

Pornind de la analiza anunțurilor de angajare publicate online și a numărului mare de anunțuri postate de angajatori necunoscuți sau chiar de agenții de muncă temporară care nu își menționează numele, se propune stabilirea unor **limite privind conținutul anunțurilor de angajare la nivelul UE**, promovându-se în același timp intermedierea publică, precum și regândirea într-un mod mai restrictiv a condițiile de activitate pentru agențiile de muncă temporară.

În cele din urmă, având în vedere dovezile oferite de instrumentele digitale, setul de instrumente al UE sprijină instrumentele menite **să îmbunătățească transparența de-a lungul întregului lanț de aprovizionare**. Ideea este de a valorifica, printre altele, clauzele de răspundere solidară care să îi încurajeze pe antreprenorii principali să asigure legalitatea angajării, precum și alte standarde și reguli menite să îmbunătățească nivelul de calitate a angajării și a lucrărilor, de la participarea regulată la cursuri de formare, experiența profesională și până la deținerea de licențe pentru exploatarea utilajelor.

### **Oportunități de inovare în domeniul formării profesionale**

Pornind de la experiențele analizate în cadrul proiectului, se recomandă **promovarea unor cursuri de formare online gratuite și de scurtă durată (MOOC - massive open online courses) destinate lucrătorilor și firmelor din sectorul construcțiilor**, pentru a-i ajuta să analizeze riscul specific sectorului de expunere la virusuri, pentru a promova cunoașterea măsurilor preventive de evitare a infectării și pentru a oferi oportunități de învățare mai generale. Cursurile online pot ajunge și la lucrătorii detașați, de exemplu sub formă de cursuri în limbi străine, așa cum a făcut Institutul *Arbeit und Leben* din Germania în timpul pandemiei.

## Măsuri sanitare pe șantierele de construcții - propunere de protocol

Ultima secțiune a setului de instrumente al UE propune un proiect de protocol realizat în urma analizării structurii și conținutului protocoalelor de SSM introduse pentru a preveni răspândirea COVID-19 pe șantierele de construcții în Germania, Italia, Polonia, Portugalia și Spania<sup>18</sup>. Exercițiul a fost menit să identifice asemănările și diferențele, arătând principalele preocupări și diferitele abordări pentru a gestiona același risc și furnizând astfel un instrument care să fie adaptat și integrat în cazul unor situații de urgență similare, în special în funcție de contextul țării și de informațiile furnizate de autoritățile sanitare. Protocolul este structurat în funcție de diferite subiecte, inclusiv obiectivele și posibilele mijloace de realizare a acestora.

Mai detaliat, au fost furnizate instrucțiuni pentru un set de aspecte esențiale reieșite din protocoalele examinate, și anume:

- adaptarea organizării muncii și a măsurilor privind furnizorii externi, pentru a reduce și a urmări contactele;
- asigurarea unei distanțe sigure între lucrători și posturile de lucru;
- adoptarea de măsuri pentru a asigura transportul și cazarea în condiții de siguranță;
- respectarea cerințelor privind curățenia și igiena generală;
- asigurarea de către angajator a echipamentelor individuale de protecție împotriva virusului;
- diseminarea adecvată în rândul lucrătorilor a informațiilor privind riscurile;
- măsuri de gestionare a cazurilor de infectări, inclusiv izolarea și contactarea imediată a autorităților sanitare;
- elaborarea planurilor COVID-19 și cooperarea cu reprezentanții lucrătorilor.

O secțiune de încheiere oferă îndrumări suplimentare pentru centrele de formare profesională, pe baza recomandărilor stabilite de FLC Asturias pentru centrele de resort din Asturias<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> În cealaltă țară vizată de proiect, România, nu a fost adoptat niciun protocol sectorial specific.

<sup>19</sup> Protocolul este disponibil la acest link: [https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/12/COVID-PROTOCOL-TRAINING-CENTER\\_ES.pdf](https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/12/COVID-PROTOCOL-TRAINING-CENTER_ES.pdf).

# Concluzie

Proiectul EMEcs a reprezentat o oportunitate de a reflecta și de a evalua măsurile introduse pentru a aborda efectele multiple ale pandemiei asupra lucrătorilor și firmelor din sectorul construcțiilor.

Proiectul a fost gândit în momentul în care s-a încheiat primul val al pandemiei, în ideea de a reflecta asupra evenimentelor din trecut. Evoluțiile din timpul pandemiei precum și evoluțiile cunoștințelor și strategiilor de gestionare a acesteia s-au derulat pe tot parcursul existenței proiectului, determinând consorțiul să reflecteze asupra problemelor care au apărut în diferite etape și, în cele din urmă, să discute despre posibila moștenire a pandemiei pentru un **sector al construcțiilor tot mai sigur** în ceea ce privește legalitatea angajării, veniturile, calificarea lucrătorilor și protejarea acestora împotriva riscurilor de sănătate și securitate.

Majoritatea recomandărilor, precum și proiectul de protocol privind SSM, oferă îndrumări pentru o mai bună gestionare a unor urgențe sanitare similare în viitor, pornind de la norme flexibile privind restricțiile de mobilitate și durata formularelor A1, interzicerea restricțiilor privind accesul la prestațiile sociale, vaccinări și ajutoare sociale pentru lucrătorii detașați, disponibilitatea informațiilor privind măsurile de combatere a pandemiei pe un portal unic accesibil în diferite limbi, și mergând până la elaborarea unui set de măsuri privind SSM.

Propunerile necesită ajustări sau integrări suplimentare care să țină cont de caracteristicile efective ale unor posibile urgențe sanitare similare, dar și de cunoștințele medicale și de contextul național, însă, dincolo de acest aspect, principala miză pentru viitor ține de **capacitatea decidenților politici și a societății în general de a învăța lecțiile din experiența pandemiei pentru a contura o nouă normalitate mai bună.**

În primul rând, după cum s-a arătat în secțiunile anterioare, majoritatea limitelor cadrului legislativ existent de protecție a lucrătorilor detașați s-au manifestat în primele faze ale pandemiei, în care lucrătorii detașați puteau fi în situația de a fi împiedicați să intre într-o țară, sau de a fi blocați acolo în momentul în care lucrările au fost întrerupte temporar, ori în timpul carantinei.

Deoarece, spre deosebire de lucrătorii transfrontalieri, aceștia nu se pot întoarce în general acasă pentru perioade scurte de timp, aplicarea, interpretarea sau aplicarea eronată a normelor existente privind coordonarea securității sociale și a dreptului la remunerația din țara gazdă s-au tradus printr-o protecție mai scăzută pentru cei detașați în țări cu salarii și standarde de trai mai ridicate, ceea ce a reamintit limitele mai generale cauzate de diferențele existente legate de venituri și standardele de protecție socială din statele membre ale UE.

Fondurile sectoriale au introdus treptat măsuri de urgență pentru a face față scăderii veniturilor în unele țări, acesta fiind un răspuns care trebuie să fie consolidat în continuare deoarece are capacitatea de a alina beneficiile semnificative pentru lucrătorii detașați la costul real al vieții din statele membre gazdă. Totuși, sunt necesare **politici la nivelul UE care să consolideze convergența socială și economică** pentru a reduce inegalitățile în materie de venituri și de protecție între lucrătorii din UE, care adesea sunt cauza detașării frauduloase.

În ceea ce privește digitalizarea, populația a asistat la și a beneficiat de crearea și implementarea rapidă a unor sisteme care au facilitat mobilitatea cetățenilor în condiții de siguranță, permițând în același timp verificarea cu ușurință a statutului acestora, cu ajutorul certificatului digital european Covid și al formularului digital de localizare a pasagerilor, primul părând să inspire și actualul proiect ESSPASS.

Având în vedere problemele persistente de punere în aplicare a drepturilor lucrătorilor detașați, un impuls similar trebuie dat și **stabilirii de norme și specificații tehnice pentru a asigura schimbul de date necesare în vederea garantării legalității angajării transfrontaliere**, în sectorul construcțiilor și nu numai. Un prim pas ar putea fi corelarea datelor privind relațiile de muncă și plățile de asigurări sociale cu cele din declarațiile preliminare naționale de detașare.

Proiectul a evidențiat, de asemenea, unele practici promițătoare, cum ar fi schimbul de date între autoritățile vamale germane și fondul sectorial pentru lucrătorii din sectorul construcțiilor SOKA BAU, sugerând modalități de îmbunătățire și de replicare a acestora.

Oprirea lucrărilor și restricțiile privind adunările au deschis calea pentru o **creștere a ofertei de evenimente informative și cursuri de formare online**, menite să îi informeze pe lucrători cu privire la drepturile lor sau să îi ajute să își îmbunătățească cunoștințele și competențele. Dezvoltarea și diseminarea unor resurse online similare, care să îi vizeze și pe lucrătorii din afara circuitelor obișnuite, constituie o altă lecție învățată în urma pandemiei care trebuie să inspire politicile, nu numai ale autorităților publice, ci și ale partenerilor sociali, în special atunci când aceștia sunt responsabili de orientarea formării profesionale prin intermediul instituțiilor paritare.

În cele din urmă, pandemia a readus sănătatea în atenția decidenților politici, în așa măsură încât au limitat drepturi fundamentale precum libertatea de circulație, ca o *măsură extremă* pentru a proteja sănătatea publică într-un moment în care sistemele de sănătate nu erau pregătite să facă față unui virus în mare parte necunoscut.

Printre recomandările proiectului se numără necesitatea de a **finanța în mod adecvat serviciile de sprijin pentru sănătatea mintală**, deoarece lucrătorii detașați au suferit o dublă izolare în perioada pandemiei. Cauzele au fost reprezentate de restricțiile general aplicabile în ceea ce privește adunările și de imposibilitatea sau dificultatea de a ajunge la cei dragi din cauza cerințelor de carantină transfrontalieră care au făcut imposibilă călătoria înapoi acasă în timpul pauzelor scurte. Chiar dacă nu a fost o activitate directă a proiectului, o atenție reînnoită acordată personalului sanitar, serviciilor de sănătate publică și accesibilității tratamentelor reprezintă un obiectiv politic larg împărtășit în lumina experienței pandemiei și a rolului esențial pe care sistemele de sănătate publică au fost chemate să îl joace.

În sectorul construcțiilor, încercarea de a menține activitățile în funcțiune, protejându-i în același timp pe lucrători, având în vedere riscul mai mic comparativ cu alte activități, a dus la introducerea unor **protocoale specifice de SSM** care au adaptat măsurile generale de sănătate la nivelul șantiierelor de construcții. Există speranța că această practică va determina o **nouă atitudine față de sănătate și securitate**, prin acordarea unei atenții sporite în viitor nu numai necesității de a proteja în mod adecvat sistemul respirator de agenții biologici și chimici dăunători, ci și altor măsuri de precauție necesare pentru a lucra în siguranță, reducând astfel incidența bolilor profesionale și a accidentelor de muncă într-un sector care se află încă printre cele mai periculoase. În timpul proiectului au fost identificate experiențe și semnale pozitive, de la îmbunătățirea utilizării măștilor în situații de pericol, până la campaniile de informare privind riscurile COVID-19 promovate de partenerii sociali și instituțiile paritare. Aceste experiențe reprezintă cu siguranță o parte din moștenirea pandemiei, care va inspira viitoarele acțiuni politice.



# Anexa 1 - Link-uri către rapoartele proiectului EMEcs

Raport de țară EMEcs - Germania

<https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/08/EMEcS-Germany.pdf>.

Raport de țară EMEcs - Italia

<https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/10/EMEcS-Italy.pdf>.

Raport de țară EMEcs - Polonia

<https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/10/EMEcS-Poland.pdf>.

Raport de țară EMEcs - Portugalia

<https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/09/EMEcS-Portugal.pdf>.

Raport de țară EMEcs - România

<https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/08/EMEcS-Romania.pdf>.

Raport de țară EMEcs - Spania

<https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/10/EMEcS-Spain.pdf>.

Raportul comparativ UE EMEcs

<https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/EMEcS-EU-Report.pdf> .

Manualul UE EMEcs - Protejarea lucrătorilor detașați în sectorul construcțiilor în timpul pandemiei de COVID-19: limite și practici promițătoare

<https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/EU-Handbook.pdf> .

Document de discuție EMEcs - Noi instrumente de monitorizare și punere în aplicare a condițiilor de muncă

[https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2023/02/Discussion\\_Paper.pdf](https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2023/02/Discussion_Paper.pdf)

Setul de instrumente UE EMEcs

[https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2023/02/EU\\_Toolkit\\_EN.pdf](https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2023/02/EU_Toolkit_EN.pdf)

